

Código de Boa  
Conduta  
Para a Prevenção e  
Combate ao Assédio  
no Trabalho



O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho pretende constituir, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, uma referência para gerentes, trabalhadores e colaboradores da Mercantlis – Construções, L.da, contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores, assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

A Mercantlis compromete-se, assim, a defender os valores da não discriminação e do combate contra o assédio no trabalho, assumindo o presente Código como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a sua conformidade com as práticas legais a que está sujeita.

#### Artigo 1º

##### Âmbito

O presente Código de Conduta aplica-se a gerentes, trabalhadores, colaboradores e outras pessoas que participem na actividade da empresa.

#### Artigo 2º

##### Princípios Gerais

1. No exercício das suas actividades, funções e competências, os gerentes, trabalhadores e colaboradores da Mercantlis devem actuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação, e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os gerentes, trabalhadores e colaboradores da Mercantlis não podem adoptar comportamentos discriminatórios em relação aos demais, trabalhadores, colaboradores ou terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das actividades da empresa, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

#### Artigo 3º

##### Comportamentos Ilícitos

Nos termos do disposto no artigo 29º do Código do Trabalho, é ilícito “o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em factor de discriminação, praticado aquando do

acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

#### Artigo 4º

##### Infracção Disciplinar e Dever de Denúncia

1. Sempre que a Mercantlis tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, que deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador tome conhecimento da infracção (art.º 329º/2 do CT).
2. Os gerentes, trabalhadores e colaboradores da Mercantlis devem denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respectivas entidades competentes.

#### Artigo 5º

##### Regime de Protecção ao Denunciante e Testemunhas

1. Será garantido um regime específico de protecção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio;
2. Presume-se abusivo, o despedimento ou outra sanção aplicada até um ano após a denúncia, ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio;
3. É garantida a atribuição de protecção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contra-ordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente, salvo quando atuem com dolo.
4. Os trabalhadores e colaboradores da Mercantlis que denunciem o cometimento de infracções ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

**Artigo 6º****Publicidade e Decisão**

Garante-se a impossibilidade de dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, quando esteja em causa a prática de assédio que constitui contra-ordenação muito grave, podendo gerar responsabilidade penal.

**Artigo 7º****Responsabilidade do Empregador**

A Mercantlis é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, ficando sub-rogada nos direitos do trabalhador.

**Artigo 8º****Comunicação de Queixas e Assédio em Contexto Laboral**

1. As denúncias de assédio em contexto laboral podem ser comunicadas à gerência da Mercantlis, através do endereço electrónico [administracao@mercantlis.com](mailto:administracao@mercantlis.com) ou à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com o endereço electrónico [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt).
2. A prática de assédio pelo empregador, ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), figura entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

**Artigo 9º****Divulgação e Aplicação**

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua assinatura pela gerência, sendo comunicado a todos os trabalhadores e disponibilizado no sítio da Mercantlis na internet.

Leiria, 28 de Fevereiro de 2024

A GERÊNCIA,